

Speed Leader 5 กุญแจความสำเร็จสร้างผู้นำ

นำเสนอด้วย : 13 มิ.ย. 2558

ผู้นำที่ยอดเยี่ยมในสายตาของผู้ร่วมงาน ไม่ได้มามากแค่ความโอดเด่นด้านความเร็ว หรือประสิทธิภาพการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ต้องมีทั้งสองด้านควบคู่ไปด้วยกัน

สภาพธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

ส่งผลให้ทุกองค์กรต้องตื่นตัวให้หันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นหลักการบริหาร

กระบวนการทำงาน รวมถึงการวางแผนเป้าหมาย

สิงหนาติวันต้องอาศัย "ความรวดเร็ว" เป็นจัวกำหนดทิศทางให้เตรียมพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลงทุก ๆ วัน

ผลเช่นนี้จึงทำให้ "สลิงซอท์ กรุ๊ป" บุรีรัษท์ที่ปรึกษาและให้บริการด้านการพัฒนาภาวะผู้นำและองค์กร ต้องการแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ที่จะนำธุรกิจก้าวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง โดยผ่านการเผยแพร่งานวิจัยเรื่อง "ความเร็ว ปัจจัยสำคัญของผู้นำที่ยึดให้แนบ" ของ "แจ็ก เชิงเกอร์" และ "ดร.โจเซฟ โฟลกแม่น" ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาศักยภาพผู้นำโลก

ที่สำคัญ เขาทั้งคู่ยังเป็นผู้ก่อตั้งบริษัทเซนเงอร์ โฟล์กเม้น (Zenger Folkman) สถาบันการพัฒนาภาวะผู้นำจากประเทศสหรัฐอเมริกา

ผลงานวิจัยดังกล่าว "แจ็ก เชงเกอร์" และ "ดร.โจเซฟ โฟลกแมน" วิเคราะห์แบบ 360 องศาจากผู้ตอบแบบสอบถามกว่า 50,000 คน เพื่อตอบสมมุติฐานของตุนวนความเร็วของผู้นำนั้นส่งผลอย่างไรต่อประสิทธิภาพของผู้นำ และความพึงพอใจของผู้รวมงาน

เพระอย่างที่ทุกคนทราบดี
เรื่องของความเร็วในการสร้างผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในโลกปัจจุบัน

เนื่องจากมีการแข่งขันกันอย่างเข้มแข็งในธุรกิจประเภทต่างๆ ดังนั้น หากผู้นำองค์กรมัวแต่เชืองชา
อีกด้าน ย่อดယัด ไม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกที่ก้าวไกลในการพัฒนา

ผู้นำดังกล่าวอาจตกยุคสมัยได้ เพราะความเร็วเป็นเรื่องสำคัญ

ชี้งเมื่อกับการเดินทางของ "ดร.โจเซฟ โอลกแมน" ที่เดินทางมาเมืองไทยครั้งนี้ เพื่อเข้าเตือนการที่จะเปิดเผยถึงรายละเอียดทาง ๆ เกี่ยวกับผลสำรวจ "ความเร็ว ปัจจัยสำคัญของผู้นำที่ยิ่งใหญ่" ให้ฟังว่า...ผลคะแนนในกลุ่มของผู้นำที่มีคะแนนประสิทธิภาพผู้นำระดับสูงสุด

คิดเป็น 10% ของผู้นำทั้งหมด

ทั้งยังคิดเป็นจำนวน 5,711 คน ที่สามารถวิเคราะห์ประสิทธิภาพของผู้นำออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

หนึ่ง 2% (114 คน) มีความเร็วในระดับไม่ธรรมด้า แต่ไม่ได้มีประสิทธิภาพโดดเด่น

สอง 3% (170 คน) มีประสิทธิภาพสูง แต่ไม่ค่อยมีความเร็วที่โดดเด่น

สาม 95% (5,400 คน) มีทั้งความเร็วและประสิทธิภาพที่ไม่ธรรมด้า

"ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ผู้นำที่ยอดเยี่ยมในสายตาของผู้ร่วมงาน ไม่ได้มาจากการแคล่เดนด้านความเร็ว หรือประสิทธิภาพการทำงานอย่างโดยย่างหนึ่ง แต่ต้องมีทั้งสองด้านควบคู่ไปด้วยกัน จึงสามารถทำให่องค์กรประสบความสำเร็จอย่างโดดเด่น ซึ่งแตกต่างจากผู้นำที่การเดินชา สะดุด หรือไม่เร็วพอ"

ทั้งนั้นผู้นำสามารถที่จะเร็วและดีได้จะต้องมี 5 ปัจจัยหลักประกอบด้วย

หนึ่ง ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้นำการประเมินและตัดสินใจ

"การสร้างความเชื่อมั่นเป็นสิ่งจำเป็นต่อการก้าวเดินตามของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้นำองค์กรหากคุณเป็นผู้นำที่เพิ่งก้าวขึ้นมาและไม่คุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน ควรรับสร้างความเชื่อมั่นให้กับพวากษา เพื่อสร้างความไว้วางใจในหมูเพื่อนร่วมงานและองค์กร"

สอง สามารถทำให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์อย่างชัดเจน

"เพื่อสร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรการรู้เคลื่อนไปได้เร็วไม่ใช่เรื่องยากถ้าเขารู้ว่าเป้าหมายอยู่ที่ไหนสำคัญอย่างไร และทิศทางไหนที่เราจะไม่ไปในทางตรงข้าม เพราะถ้ามองไม่เห็นเป้าหมาย ยอมไม่สามารถปุ่งไปทางหน้าได้ ดังนั้น ความเร็วขององค์กรจึงถูกบัญญัติด้วยความเข้าใจภายใต้วิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นเอง"

สาม สร้างความกล้าหาญส่วนบุคคล

"การนำองค์กรไปด้วยความเร็วเป็นเรื่องเสี่ยง ดังนั้น ผู้นำต้องแบ่งปันมุมมอง รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เพราะนอกจากผู้นำจะการได้เร็วแล้วยังต้องสามารถพำนั่นก้าวไปพร้อมกันด้วยทั้งนั้นเพื่อนำองค์กรไปสู่ความมั่นคงต่อไป"

สี่ ผสมผสานความรู้และความเชี่ยวชาญระดับสากล

"หากผู้นำขาดความเชี่ยวชาญ เข้าใจหุ่นยดชั้นงักเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม เมื่อความรู้ไม่มากพอยอมทำให้ผู้นำก้าวไปอย่างเชื่องชา และขาดความระมัดระวัง ทางกลับกันการเข้าถึงความรู้ในระดับโลกจะทำให้เข้าสามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น รวมถึงตัดสินใจได้เร็วขึ้นด้วยเช่นกัน"

ห้า ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย

"เป้าหมายง่ายไม่สามารถสร้างความท้าทายให้กับองค์กร ในทางตรงข้าม หากเป้าหมายยากจะทำให้เห็นความจำเป็นของความเร็ว ซึ่งจะช่วยกระตุนให้ทุกคนในองค์กรเกิดความตื่นตัว และพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น"

นอกจากนั้น "ดร.โจเซฟ โฟลกแม่น" ยังพบว่า เมื่อโค้ชให้ผู้นำสามารถที่จะเร็วและดีได้ จะส่งผลต่อการบริหารองค์กรถึง 5 ผลลัพธ์ ประกอบด้วย

หนึ่ง เพิ่มผลผลิต (Improved Productivity) ส่งผู้ล;t ต่อความสามารถการทำงานโดยตรง หรือความก่อสร้างที่จะทำงานให้สูงกว่าเดิม เพราะแม้ประสิทธิภาพของการโค้ชต่ำสุด ยังมีส่วนช่วยให้พนักงานถึง 15% มีความสามารถต่อรือร้นในงานที่ทำ

สอง เพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) การโค้ชสามารถสร้างความรู้สึกผูกพันกับองค์กรได้ ยิ่งการโค้ชมีประสิทธิภาพดี ความผูกพันยิ่งสูงตามไปด้วย

สาม เพิ่มความสามารถในการรักษาคน (Improved Retention) ผู้นำที่เป็นโค้ชที่ดีจะมีพนักงานที่คิดจะลาออกจากผู้นำหัวไป ดังจะเห็นได้ชัดว่าพนักงานที่ทำงานกับหัวหน้าที่มีประสิทธิภาพการโค้ชต่ำที่สุด มากกว่า 50% มีความคิดที่จะลาออก ขณะที่พนักงานที่มีหัวหน้าที่โค้ชเก่งที่สุดมีเพียง 22% เท่านั้นที่มีความคิดเรื่องลาออก

สี่ เพิ่มการพัฒนาพนักงาน (Employee Development) ผลการวิจัยพบว่า ยิ่งพนักงานได้รับการโค้ช และข้อมูลป้อนกลับจะยิ่งรู้สึกว่าตนเองได้รับโอกาสแท้จริงที่จะพัฒนาทักษะตัวเองในการทำงานที่บริษัท

ห้า เพิ่มประสิทธิภาพของผู้นำ (Perceived Supervisor Effectiveness) พนักงานมีแนวโน้มสร้างทัศนคติที่ดีกับหัวหน้าผ่านการโค้ชที่ดี เรื่องนี้ถือเป็นสิ่งที่ดี เพราะมีค่านามามากมายไม่ยอมแพ้ในเรื่องงาน แต่ลาออกจากเพื่อเจ้านาย

ทั้งหมดนี้ "ดร.โจเซฟ โฟลกแม่น" บอกว่า ความเร็วกับการบริหารองค์กรเป็นเรื่องที่ผู้นำต้องให้ความสำคัญ เพราะถือเป็นหนึ่งในเคล็ดลับความสำเร็จที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในโลกยุคปัจจุบัน

"โดยผู้มือออกแบบการทดสอบที่เรียกว่า Speed Index เพื่อความรวดเร็วของผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างความสามารถในการจับประตูเดินบัญหา หรือจับกระแสงธุรกิจ รวมถึงการสร้างความสามารถในการรุกตอบสนองตอบบัญหา และสร้างการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น เพื่อมุ่งสู่การเป็นผู้นำที่ยอดเยี่ยมอย่างมีประสิทธิภาพในระดับสากล"

ทั้งนี้เพื่อการก้าวไปสู่การสร้างศักยภาพของผู้นำและการเติบโตของธุรกิจของไทยอย่างแท้จริง

ที่มา [ประชาชาติธุรกิจ](#)